

## ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ ТА ЮРИДИЧНА ОСВІТА

УДК 159.99

DOI <https://doi.org/10.32850/LB2414-4207.2024.33.25>

### ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПРАЦЕЮ ТА САМОЗДІЙСНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ

**Коропатов Олег Миколайович,**  
[orcid.org/0000-0001-6027-3391](https://orcid.org/0000-0001-6027-3391)  
кандидат юридичних наук, доцент,  
в.о. професора кафедри  
загальноправових дисциплін  
(Херсонський факультет Одеського  
державного університету внутрішніх  
справ, м. Херсон, Україна)

**Закалик Галина Михайлівна,**  
[orcid.org/0000-0001-6387-8871](https://orcid.org/0000-0001-6387-8871)  
старша викладачка кафедри психології  
(Львівський інститут Міжрегіональної  
Академії управління персоналом,  
м. Львів, Україна)

**Шувар Наталія Мирославівна,**  
[orcid.org/0000-0002-5714-6751](https://orcid.org/0000-0002-5714-6751)  
кандидат біологічних наук,  
доцент кафедри психології  
(Львівський інститут Міжрегіональної  
Академії управління персоналом,  
м. Львів, Україна)

У статті висвітлено низку теоретичних підходів до проблематики задоволеності працею поліцейських і її ефективністю. Проаналізовані ряд досліджень сучасних науковців за умовами, специфікою та мотивацією професійної діяльності. Охарактеризовано сутність індивідуальних можливостей працівників поліції, прояв їхньої професійної майстерності та фаховості, готовність бути кращими з кращих і ділитися своїми знання, вміння, навичками з іншими – як основні характеристики, які можуть давати задоволення від результатів власної праці.

Одним із актуальних напрямів досліджень сьогодення є задоволеність працею та її вплив на ефективність діяльності як окремого працівника, так і підприємства чи організації взагалі.

Комунікативна компетентність є складовою соціального інтелекту поліцейського, що має важливе значення разом із комунікативною толерантністю та здатністю до чуйності та доброзичливо ставитися до потреб інших людей.

Обґрунтовано, що людина, яка не вміє цінувати свої досягнення, не вміє любити себе і приймати свої позитивні сторони та недоліки, як правило, не зможе бути задоволеною і своєю діяльністю. Таку ж закономірність можна відстежити і у випадку невротизованої людини: емоційно нестійка людина матиме емоційно нестійке оціночне ставлення до суб'єктів праці, своєї професійної діяльності та праці загалом. Це сумарно створюватиме низьку задоволеність працею.

Задоволення від професійної діяльності може стосуватися суспільної значущості своєї діяльності та суспільного визнання, оцінка керівництвом і колегами особистісного внеску працівника; можливості прояву власних якостей, зокрема лідерства. Наведені аспекти підкреслюють, наскільки людина вважає себе успішним працівником у межах певної професії і має найбільший вплив на рівень задоволеності професійною діяльністю загалом.

Вивчення характеристик особистості, в тому числі поліцейського, та їх взаємозв'язок із задоволеністю працею становить як науковий так і практичний інтерес.

**Ключові слова:** задоволеність, діяльність, саморозвиток, саморозкриття, самореалізація, самоздійснення, поліцейський.

## JOB SATISFACTION AND SELF-EFFECTIVENESS OF THE POLICE EMPLOYEE

**Koropov Oleh Mykolaiovych,**

[orcid.org/0000-0001-6027-3391](https://orcid.org/0000-0001-6027-3391)

Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of General Legal Disciplines (Kherson faculty of Odessa State University of Internal Affairs, Kherson, Ukraine)

**Zakalyk Halyna Mykhailivna,**

[orcid.org/0000-0001-6387-8871](https://orcid.org/0000-0001-6387-8871)

Senior Lecturer at the Department of Psychology (Lviv Institute of the Interregional Academy of Personnel Management, Lviv, Ukraine)

**Shuvar Natalia Myroslavivna,**

[orcid.org/0000-0002-5714-6751](https://orcid.org/0000-0002-5714-6751)

Phd, Associate Professor at the Department of Psychology (Lviv Institute of the Interregional Academy of Personnel Management, Lviv, Ukraine)

The article highlights a number of theoretical approaches to the problem of satisfaction with the work of police officers and its effectiveness. A number of studies of modern scientists

on the conditions, specifics and motivation of professional activity are analyzed. The essence of individual capabilities of police officers, the manifestation of their professional skills and professionalism, the willingness to be the best of the best and share their knowledge, skills, and abilities with others are described as the main characteristics that can give satisfaction from the results of their own work.

One of the current areas of research is job satisfaction and its impact on the performance of both an individual employee and an enterprise or organization as a whole.

Communicative competence is a component of the social intelligence of a police officer, which is essential along with communicative tolerance and the ability to be sensitive and friendly to the needs of others.

It is substantiated that a person who does not know how to appreciate his achievements, does not know how to love himself and accept his positive aspects and shortcomings, as a rule, will not be able to be satisfied with his activities. The same pattern can be traced in the case of a neurotic person: an emotionally unstable person will have an emotionally unstable evaluative attitude towards the subjects of work, his professional activity and work in general. This will cumulatively create low job satisfaction.

Satisfaction with professional activity may refer to the social significance of one's activities and public recognition, assessment by management and colleagues of the employee's personal contribution; opportunities to manifest their own qualities, in particular leadership. These aspects emphasize the extent to which a person considers himself or herself a successful worker within a particular profession and has the greatest impact on the level of satisfaction with professional activities in general.

The study of personality characteristics, including that of a police officer, and their relationship with job satisfaction is of both scientific and practical interest.

**Key words:** satisfaction, activity, self-development, self-disclosure, self-realization, self-realization, policeman.

**Постановка проблеми.** Входячи у юнацький та зрілий вік, особистість має достатньо можливостей щодо власного саморозвитку, розкриття особистісного потенціалу та самоактуалізації, а отже до самоздійснення, що пов'язано, найчастіше, з її трудовою діяльністю.

Одним із актуальних напрямів досліджень сьогодення є задоволеність працею та її вплив на ефективність діяльності як окремого працівника, так і підприємства чи організації взагалі.

Вважається, що комунікативна компетентність працівника, тобто його здатність до активного фахового спілкування, вміння передавати знання та навички, є ключовою у сфері діяльності «людина-людина» і пов'язана із міжособистісним спілкуванням. Комунікативна компетентність забезпечує не лише ефективну взаємодію з колегами по роботі, але й є важливим компонентом комунікативного процесу та свідчення професіоналізму, наприклад для працівників правоохоронних органів, які можуть здійснювати: адміністративну, оперативно-розшукову, кримінально-процесуальну, правоохоронну діяльність з метою забезпечення прав і свобод людини.

Комунікативна компетентність є складовою соціального інтелекту поліцейського, що має важливе значення разом із комунікативною толерантністю та здатністю до чуйності та доброзичливо ставитися до потреб громадян.

Проблемами комунікативної компетентності займалися такі провідні науковці як: Н. Жук [4], О. Новікова [12], К. Пономаренко [14], Р. Madlock [25] та ін. Окрім цього, питання особливостей задоволеності професійною діяльністю як самоздійснення, знайшли відображення в працях таких науковців: О. Креденцер [9], Н. Дончевської, Ю. Кушнір [3], В. Aziri [20], В. Bai, К. Brewer [21], Р. Madlock [25] та ін.

Поряд із цим комунікативна компетентність вибудовує серію комунікативних установок організаційної відданості працівника своїй діяльності, забезпечуючи якість праці, що буде активним стимулом та викликати задоволення від результатів цієї роботи [21]. Важливе значення на задоволеність роботою має комунікаційна компетентність керівника та його стиль адміністрування. Зокрема, Р. Madlock вказує, що комунікаційна компетентність керівника сприяла задоволеності від спілкування у 68% підлеглих і майже на 18% підвищувала задоволеність роботою [25].

Вивчення ключових характеристик особистості та їх взаємозв'язок із задоволеністю працею становить науковий інтерес та є актуальним для дослідження в умовах сьогодення.

**Мета** – здійснити аналіз та виявити взаємозв'язки між задоволеністю працею та самоздійсненням особистості поліцейського під час дії правового режиму воєнного стану.

**Виклад основного матеріалу.** Самоздійснення в професійній діяльності є важливим для особистості незалежно від часових меж її роботи, оскільки є актуальним як для молодого спеціаліста, так і людини, яка має достатній практичний досвід у певній галузі чи певному підприємстві.

Сучасна молодь амбітна і, коли це поєднано із її фаховістю та компетентністю, то вона буде прагнути до постійного вдосконалення, набування новітніх навичок та умінь, щоб показати свою професійну придатність.

Суттєвий доробок до вивчення питання задоволеності працею та її вплив на ефективність діяльності здійснили такі науковці: К. Alderfer (теорія мотивації), V. Vroom (теорія очікувань в мотивації), М. Туган-Барановський (теорія мотивації), D. McGregor (теорії мотивації X, Y), Е. Мауо (соціальна філософія менеджменту), L. Porter (концепція трудової мотивації), F. Taylor (наукова організація праці та менеджменту), С. I. Novland (переконлива комунікація), Н. Fayol (управлінська концепція).

Задоволення трудовою діяльністю – співвідношення певних запитів працівника щодо змісту, умов та оплати праці. Тобто працівник, виконуючи професійні обов'язки, формує суб'єктивну оцінку, базуючись на своїх запитах щодо умов на конкретному підприємстві [3, с. 114]. На думку дослідників, необхідно говорити як про загальну задоволеність професійною діяльністю, так і виокремлювати її об'єктивні складові, а саме [13, с. 24–25]:

- задоволеність сутністю діяльності, тобто це інтерес та мотивація до роботи як такої, що може відображати одночасно й основну причину звільнень (М. А. Tietjen, R. M. Myers) [28];

- задоволеність процесом здійснення трудової діяльності як важливий аспект самодетермінації психологічного благополуччя особистості (Л. З. Сердюк) [15];

- задоволеність матеріальними і нематеріальними результатами діяльності (N. P. Jin, S.-S. Yoon, S.-M. Lee) [23];

- задоволеність перспективами кар'єрного зростання;

- задоволеність від творчості у роботі;

- задоволеність престижністю професії, тобто оцінка соціальної затребуваності професії, ролі професії у суспільстві, попиту на неї на ринку праці;

- задоволеність власним професійним статусом, який визначає посада, звання, розряд, кваліфікація, категорія, можливість кар'єрного росту, а вони у свою чергу відображають міру значущості кожного окремого працівника та розглядаються як зовнішній показник його професіоналізму (Д. О. Лагодієнко) [10];

- задоволеність процесом організації трудової діяльності, у тому числі відповідністю трудових завдань здібностям працівника (B. Syrniewska, M. Baran, M. Kłos) [27, с. 1078];

- задоволеність рівнем свого професіоналізму, під яким розуміють самооцінку особистої професійної майстерності та самооцінку особистої кваліфікації.

Задоволення від професійної діяльності може також стосуватися суспільної значущості своєї діяльності та суспільного визнання, оцінка керівництвом і колегами особистісного внеску працівника [24]; можливості прояву власних якостей, зокрема лідерства [19]. Наведені аспекти підкреслюють, наскільки людина вважає себе успішним працівником у межах певної професії і має найбільший вплив на рівень задоволеності професійною діяльністю загалом [13].

Н. П. Дончевська і Ю. В. Кушнір у своїй публікації розкривають фактори задоволеності працею [3]:

- стосунки з працівниками, а саме процесом ділового та позаробочого спілкування з ними, оцінка власних стосунків із ними;
- організація часу;
- задоволеність організацією, підприємством, установою, зокрема, рівнем комфорту, умовами праці, наявністю соціальних та економічних професійних пільг і привілеїв (додаткова відпустка, вільний графік роботи), матеріально-технічною базою, розташуванням місця праці щодо домівки;
- можливості кар'єрного росту;
- відносини з керівництвом;
- заробітна плата, наявність додаткових винагород, матеріальне заохочення.

Н. П. Дончевська виокремлює такі форми незадоволеності/задоволеності працею [3]:

- конструктивна незадоволеність;
- фіксована незадоволеність;
- псевдозадоволеність працею;
- задоволеність працею у смиренності (задоволеність, коли людина звиклася зі своєю працею);
- стабільна задоволеність;
- прогресивна задоволеність.

Вирізняють поруч із об'єктивними вище описаними особливостями ще і суб'єктивні, що стосуються особистості працівника. Їх розділяють на функціональні (стать, вік, сімейний стан, рівень освіти, кваліфікація) та особистісні характеристики (темперамент, мотивація, самооцінка, рівень прагнень, спрямованість та цінності). Варто тримати у полі зору і взаємозв'язок задоволеності професійною діяльністю та задоволеності життям [13, с. 27].

Незадоволеність роботою може викликати низький рівень оплати та умов праці, ділового спілкування та інші фактори. Крім того, будь-які прояви протесту, зневіри та зневаги, а також соматичні та негативні психічні реакції, у тому числі, професійні стреси та професійна деформація, що відповідно до норм Міжнародної статистичної класифікації хвороб та проблем, пов'язаних зі здоров'ям виділені як окремий стан – професійний стрес, можуть в результаті сприяти розвитку синдрому професійного вигорання [3]. Очевидним є те, що діяльність поліцейського може бути насичена постійними дистрессами, які також можуть впливати на рівень задоволеності працею [17].

Для прикладу, зацікавленість до своєї роботи у переважній більшості освітян виявляється на середньому рівні, а рівень амбіцій у професійній діяльності у третини респондентів на низькому рівні, що позитивно корелює з низьким рівнем організаційної культури. Крім того, такі складові задоволеності працею, як «інтерес до роботи», «задоволеність досягненнями в роботі», «задоволеність взаємостосунками

зі співробітниками та з керівництвом», «задоволеність умовами праці» і «загальний показник задоволеності працею» має тісний зв'язок з показником «комунікація» [9].

Н. Є. Твердохлебова відзначає, що саморозвиток, самовдосконалення, самореалізація є важливим чинником успішності особистості, що тісно пов'язаний із задоволеністю працею у поліцейських [16, с. 212]. Зокрема, у їх роботі – це здатність до самопроектування, самоврядування і самоорганізації. Адже самореалізація це і є самопроектування або уявлення про те, якою особистістю хоче бачити себе в найближчому і віддаленому майбутньому. При цьому, під самореалізацією розуміється практичне здійснення людиною її задатків, обдарувань, здібностей, рис характеру через ту чи іншу сферу професійної чи соціальної діяльності з користю для самої себе, колективу і суспільства в цілому. Самореалізація триває все життя, але в ній можна виділити ряд конкретних «піків» глибоко індивідуального процесу самореалізації. Водночас, рівень незадоволеності професійною діяльністю є індикатором прояву нейротизму особистості, що вказуватиме на її професійну деформацію, що може призвести до професійного вигорання [6, с. 63].

Не можливо оминати й питань взаємозв'язку між задоволеністю роботою та плінністю кадрів. G. Randhawa вказує, що вища задоволеність роботою нівелює бажання залишити роботу, навіть якщо є інші чинники – наприклад, перейти працювати ближче до місця проживання [26]. Водночас, стрес, пережитий поліцейським зворотньо пов'язаний з його відданістю справі.

Поліцейські, які постійно знаходяться під впливом стресових ситуацій, менш віддані своїй професії. Невизначеність у діяльності є визначним фактором, що має вплив на задоволеність поліцейських роботою, що може зобразитися на стійкості поліціантів та їх відданості справі [14, с. 96]. І поряд із цим, високий професіоналізм, командоутворення, удосконалення психологічної підготовки поліцейських в умовах дії режиму воєнного стану стають важливими показниками задоволеності працею [2, с. 35].

L. N. Jewell [22] пов'язує наявність або відсутність задоволеності працею персоналу компанії, у першу чергу, з певними поведінковими патернами, оскільки соціальна напруженість виявляється в індивідуальній та груповій поведінці. О. В. Креденцер стверджує, що соціальна напруженість корелює з рівнем задоволеності працею [9, с. 80], тоді як Л. М. Карамушка доповнює, що рівень задоволеності може «знижувати градус» напруження в організації, тобто в таких закладах зменшується рівень неконструктивних конфліктів [7, с. 6]. До того ж задоволеність працею може бути як особистісним ресурсом професійної безпеки фахівців, що особливо важливо в стресових ситуаціях [11, с. 44].

Крім цього, науковцями показано, що людина, яка не вміє цінувати свої досягнення, не вміє любити себе і приймати свої позитивні сторони та недоліки, як правило, не зможе бути задоволеною і своєю діяльністю. Таку ж закономірність можна відстежити і у випадку невротизованої людини: емоційно нестійка людина матиме емоційно нестійке оціночне ставлення до суб'єктів праці, своєї професійної діяльності та праці загалом. Це сумарно створюватиме низьку задоволеність працею [18].

Отже, коли керівництво запроваджуватиме будь-які зміни у професійній діяльності суб'єктів праці, має перш за все дати їм оцінку за психологічними показниками емоційної стійкості, зокрема, збереження в людини оптимального рівня задоволеності працею та оптимістичного настрою; відсутність почуття страху, розгубленості, пригніченості під час виникнення будь-якої непередбачуваної ситуації.

Пріоритети українських організацій до підбору персоналу в умовах складної ситуації постійно змінювалися. Сьогодні додався ще один коригуючий чинник – повномасштабна війна, яка спровокувала з одного боку внутрішнє переміщення фахівців

в галузі, де відсутні місця праці для них, з іншого боку втрату частини фахівців – через втрату працездатності чи загибель на війні.

Тому особливого значення у теперішніх умовах набуває підвищення рівня задоволеності працівника будь-якої організації власною професійною діяльністю.

Для виявлення певних особливостей задоволеності працею у сфері «людина-людина» обрано групу поліцейських у кількості 152 осіб м. Одеси та Львова, професійна діяльність яких зараз є надзвичайно потрібною для забезпечення правопорядку та національної безпеки країни, тому, що під час дії режиму воєнного на поліцейських, крім завдань, передбачених нормами Закону України «Про Національну поліцію» покладаються і інші завдання: супроводження гуманітарної допомоги, евакуація людей, затримання представників країни-агресора, ретельне документування фактів вчинення злочинів загарбниками та ін.

**Основні результати дослідження.** Діагностика проводилася за методиками «Діагностика комунікативної установки» (В. В. Бойко), «Діагностика професійного самоздійснення» та «Інтегральна задоволеність працею» (А. В. Батаршева, адаптація О. М. Гапончук).

За отриманими результатами можна відзначити, що серед комунікативних установок респондентів у судження про людей у досліджуваних відзначалося: завуальована жорстокість (24%), відкрита ворожість (10%), обґрунтований негативізм (16%), схильність до «бурчання» (20%), негативний особистісний досвід (10%). Наведені статистичні дані вказують, що у 10–24% досліджуваних за різними показниками спостерігалися порушення комунікації з людьми, що викликані або власним негативним досвідом, або певними особливостями характеру людини. Недоброзичливе ставлення до людей може бути частково обґрунтованим. Зокрема, 10% респондентами вказано, що в особі посадовця вони вбачають, як правило, спритника і хитруна; так само як вони не мали впевненості, що з нашим народом можна побудувати щасливе суспільство в недалекому майбутньому, а завадою цьому є безініціативність самих людей.

Поряд із цим, серед опитаних не виявлено таких, які б відзначали, що у колективі присутня заздрість або підсиджування, як і відкидали думку, що більшість працівників колективу прагнуть прибрати до рук все, що погано лежить.

Для 75–80% опитаних характерною була думка, що в нашому суспільстві милосердя є реальним, а не ілюзорним і так буде в найближчому майбутньому. Тобто, можна ствердно вказати, що все таки приклади волонтерів, звичайних людей, які стараються здійснювати пожертву або беруть участь в акціях милосердя зменшують рівень обґрунтованого негативізму, який стосується суджень про людей.

Варто також зазначити, що схильності «до бурчання» виражена у 20% респондентів віку – від 45 до 50 років і очевидно є більше особистісною характеристикою. Вони нарікали на невихованість молоді, на те, що вона розучилася глибоко відчувати почуття любові, а сучасне суспільство робить з людини безлике створіння. При чому вони не заперечували, що старше покоління показує свою озлобленість. Це є проявом своєрідної проекції та необґрунтованих узагальнень щодо певних негативних фактів в області взаємин зі спільнотою людей і при спостереженні за соціальною дійсністю.

Комунікативна установка, як позитивна, так і негативна, має здатність поступово посилюватися на свідомому чи несвідомому рівнях. Вона важлива як для можливості самореалізації працівника, так і у відчутті задоволеності від власної праці [5, с. 66]. На цьому буде базуватися певний контроль щодо сприйняття окремих учасників спільної діяльності. Позитивна установка до людей, тобто готовність особистості доброзичливо ставитися до більшості оточуючих, сприятиме

вирішенню виникаючих життєвих завдань, а негативна, навпаки, ускладнюватиме [1, с. 34]. За даними проведеного дослідження можна відзначити, що близько 20% респондентів ніби ділила людей на «своїх» і «чужих» і, відповідно, коли питання стосувалися людей загалом, то вони могли проявляти як позитивне, так і негативне ставлення, а от, коли мова йшла про їхній колектив, то вони однозначно мали позитивну комунікативну установку. Структура комунікативних установок вказує на те, що у частини респондентів виявлена хитка позиція щодо професійної адаптивності, що могло впливати на рівень їхньої особистісної зрілості. Так само як і відсутність співчуття, толерантності у ставленні до клієнтів може розцінюватися як професійна дезадаптація [29].

Працівникам поліції властиві достатньо високі прагнення до самоздійснення. Зокрема, 66% респондентів прагнули професійного самовдосконалення, 63% – особистісного професійного росту, 73% отримували задоволення від власних досягнень, 63% від постановки життєвих цілей та 86% від створення життєвого важливого професійного простору. Ці показники є свідченням того, що у даних працівників чітко сформована власна професійна позиція, вони ідентифікували себе з професійним співтовариством і їм завжди вдавалося гармонійно поєднувати професійну діяльність із приватним життям.

Водночас, зовнішньо-професійне самоздійснення виявлялося у їхньому визнанні (60% опитаних), здатності поділитися власним досвідом з іншими (64%), можливостями розкрити свій власний потенціал (68%) та можливістю досягнення поставлених цілей (56%).

Очевидно, що ці показники мали свій вплив на задоволеність працею і проявлялися в інтересі до праці та власній відповідальності за її результати (100%), задоволеності досягненнями (56%), задоволеності від діяльності з колегами (64%) та керівництвом (54%), хоча показник задоволеністю умовами праці був на значно нижчому рівні і склав 42%. Відповідно інтегральний показник задоволеності працею для 26% респондентів був на низькому рівні, що відзначалося у розбіжностях у певних поглядах з товаришами по роботі і нехтуванням їхньої думки. 16% виявили середній рівень задоволеності і 58% відзначили високий рівень задоволеності.

Проведений кореляційний аналіз за Спірменом вказав на пряму кореляцію між невмінням управляти емоціями і завуальованою жорстокістю ( $r=0,55$ , при  $p < 0,001$ ), що пов'язано із неприйняттям індивідуальності інших людей ( $r=0,52$ , при  $p < 0,001$ ) та впливало на реалізацію самоздійснення ( $r=0,62$ , при  $p < 0,001$ ).

Тобто крайні положення задоволеності працею можуть відзначатися як повна задоволеність у роботі та злагодженість у діях колективу. У своїй професійній діяльності поліцейські при спілкуванні з населенням мають і повинні досягти згоди й задоволеності всіх сторін, уникаючи конфліктів. Водночас, можливість самореалізації та самоздійснення в своїй роботі, дає поліцейським відчувати задоволеність працею [8]. Але крайня незадоволеність фахівців за такими складовими, як оплата праці чи умови праці, тривалість робочого дня, можливості кар'єрного зростання є свідченням необхідності приділення певної уваги до цих складових керівництвом установ, де працюють поліцейські, та вимагає розробки заходів з їх поліпшення.

**Висновки.** Проведене дослідження показало певні закономірності прояву комунікативних установок у діяльності та можливостях самоздійснення працівників поліції як фахівців та власних настанов до громадськості, а це є основою відображення їх задоволеністю працею в умовах сьогодення. Успішність у власній діяльності, можливість реалізувати себе як фахівця – очевидно стає центральною ланкою для самоактуалізованої особистості.



Водночас, виявлені особливості у комунікативних установках окремих працівників, відчуття ними неповної реалізованості і самоздійснення, вказують на потребу психологічної підтримки, на що буде звернена увага у подальших дослідженнях.

#### Список використаних джерел:

1. Велитченко Л., Шаповалова В. Комунікативна установка як соціально-психологічний аспект процесу комунікації. *Сучасна психологія: проблеми та перспективи: збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної конференції (24 травня 2022 р.)*. Ізмаїл: РВВ ІДГУ. 2022. С. 32–36.
2. Доценко В. В. Командоутворення як метод удосконалення психологічної підготовки поліцейських в умовах війни. *Підготовка правоохоронців в системі МВС України в умовах воєнного стану: зб. наук. пр.*[конф.(м. Харків, 26 трав. 2023 р.)]. Вінниця: ХНУВС. 2023.С. 81–83.
3. Дончевська Н. П., Кушнір Ю. В. Задоволеність працею персоналу організації її форми та вплив на ефективність діяльності підприємства. *Вісник студентського наукового товариства Донецького національного університету імені Василя Стуса*. 2022. Вип. 14. Т. 2. С. 112–115.
4. Жук Н. А. Комунікативна компетентність як основа професіоналізму патрульних поліцейських. Дис... на здобуття ступ. доктора філософії в галузі Психологія. Київ. 2021. 186 с.
5. Закалик Г. М., Шувар Н. М., Яковина В. О. Роль комунікативної установки та самоздійснення у трудовій діяльності особистості. *Вісник Національного університету оборони України. Питання психології: Зб-к наук. праць*. К.: НУОУ. 2024. Вип. 2(78). С. 59–70.
6. Захаренко Л., Макаренко П. Вияви професійної деформації в слідчих поліції. *Юридична психологія*. 2022. Вип. 30.1. С. 54–63.
7. Карамушка Л. М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л. М. Карамушки*. К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. Т. 1. Вип. 45. С. 3–11.
8. Клименко І. В., Швець, Д. В., Євдокімова О. О., Посохова Я. С. Пам'ятка працівника Національної поліції України: інф.-довід. матеріал. 2017. 52 с.
9. Креденцер О. В. Вплив організаційної культури на рівень задоволеності працею персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2017. № 2–3 (9–10). С. 77–85.
10. Лагодієнко Д. О. Поняття та особливості кар'єрного росту поліцейських. *Юридична наука*. 2019. № 5 (95). Т. 2. С. 117–123.
11. Лазорко О. В. Задоволеність працею як особистісний ресурс професійної безпеки фахівців стресогенних професій. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2015. Том 1. Вип. 2. С. 41–47.
12. Новікова О. О., Пономаренко К. В. Особливості комунікативної компетентності працівників поліції. *Правовий часопис Донбасу*. 2018. № 3. С. 164–168.
13. Петрова Л. Г. Соціально-психологічні чинники задоволеності професійною діяльністю менеджера з персоналу. Дис. на здобуття наук. ступ. к. психол. н. за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія. Київ. 2016. 295 с.
14. Пономаренко Я. С. Поліція в умовах війни: професійні стресові фактори. *Особистість, суспільство, війна: тези доп. учасників міжнар. психол. форуму (м. Харків, 15 квіт. 2022 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Нац. поліція України та ін*. Харків: ХНУВС. 2022. С. 95–98.

15. Сердюк Л. З. та ін. Самостворення у розвитку особистості: науково-методичний посібник / Л. З. Сердюк, Т. М. Яблонська, О. І. Пенькова та ін.; за ред. Л. З. Сердюк. К.: Педагогічна думка. 2015. 93 с.
16. Твердохлебова Н. Є. Закономірності професійної самореалізації поліцейського. *Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання*. Харків, 2017. С. 212–213.
17. Чухраєва Г. В. Стреси та дистреси в психологічній діяльності працівників поліції. *The Journal of VN Karazin Kharkiv National University. A Series of «Psychology»* 2016. Vol. 59. Pp. 94–97.
18. Щербак І. М. Задоволеність професійною діяльністю як індикатор нейротизму суб'єктів праці. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2015. № 1 (45). С. 186–192.
19. Anderson C. M., Madlock P. E., Hoffman P. Leadership, commitment, and attitudes as predictors of satisfaction in small task groups. *Paper presented at the Central States Communication Association Convention, Indianapolis, IN. 2006, April.*
20. Aziri B. Job satisfaction: a literature review. *Management research and practice*. 2011. Vol. 3. Issue 4. Pp. 77–86.
21. Bai Billy, Brewer K. Pearl. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Internal Service Quality. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*. 2006. Vol. 5(2). Pp. 37–54.
22. Jewell Linda N. Contemporary Industrial/organizational Psychology. *Brooks/Cole Publishing Company*. 1998. 600 p.
23. Jin Naehyun Paul, Yoon Sung-Sik, Lee Sang-Mook. The Influence of Tangible and Intangible Factors on Customers' Satisfaction and Loyalty regarding Online Tourism Websites. *The Moderating role of Inertia*. 2014. – URL: [https://www.researchgate.net/publication/282663468\\_The\\_Influence\\_of\\_Tangible\\_and\\_Intangible\\_Factors\\_on\\_Customers'\\_Satisfaction\\_and\\_Loyalty\\_regarding](https://www.researchgate.net/publication/282663468_The_Influence_of_Tangible_and_Intangible_Factors_on_Customers'_Satisfaction_and_Loyalty_regarding)
24. Jessen J. T. Job satisfaction and social rewards in the social services. *Journal of Comparative Social Work*. April 2010. Vol. 5(1). Pp. 21–38. DOI: 10.31265/jcsw.v5i1.51
25. Madlock Paul E. The link between leadership style, communicator competence and employee satisfaction. *International Journal of Business Communication*. 2008. Vol. 45, Issue 1. – URL: <https://journals.sagepub.com/>
26. Randhawa Gurpreet. Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions: An Empirical Analysis. *Indian Management Studies Journal*. 2007. Vol. 11. № 1. Pp. 149–159.
27. Sypniewska Barbara, Baran Małgorzata, Kłos Monika. Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – based on the study of Polish employees. *International Entrepreneurship and Management Journal*. 2023. Vol. 19. Pp. 1069–1100.
28. Tietjen Mark A., Myers Robert M. Motivation and job satisfaction. *Management Decision*. 1998. Vol. 36/4. Pp. 226–231.
29. Wetzel M. Cordula, Kneebone L. Roger, Woloshynowych Maria et al. The effects of stress on surgical performance. *The American Journal of Surgery*. 2008. Vol. 291. P. 5–10.